

新明解説

「あなたのチームは何系タイプ？」

個人と組織の類型コンピテンシー診断

…隊長タイプ・職人タイプ・参謀タイプ…草食系・芸能系・体育会系…

人事政策研究所 代表 望月 禎彦

● チームの“現在地”をつかむために

社員が仕事上、「こうしてみたい」「こうしよう」などと夢や目標を持つことは大変重要なことですが、それと同じくらい重要なのが自分自身の“現在地”を知ることです。現在地が分からなければ、どこへ行こうかの目標も定まらないからです。

今回の診断では、社員自身の現在地、すなわち強み弱みをたやすく知ることが可能です。まず自分自身を知ることが能力向上の第一歩といえるからです。そして当然、個々人の能力を足し上げたものが「組織、チーム」ですから、組織・チームの強み弱みを知ることのできるのです。

もともとこのコンピテンシー診断は、当研究所独自の行動分析の成果と、心理アドバイザーの専門的研究（その間何千名にも及ぶモニタリング）をもとに2000年に完成させました。以来、15年間で700企業、推定7万名の方々にご利用いただいています。今回、15年ぶりに刷新し、さらに使い勝手を向上させました。本システムを有効に活用して、自己開発の方向性、組織開発の指針をしっかりと定めていただきたく、本稿では、その簡易版を体感できるようにまとめ上げました。

目次

1 まずは診断してみる

- 簡易24問診断
- アセスメントの意義
- アセスメントは何に使えるのか

2 個人のスキルアップの指標として

- 若手社員の場合
- 中堅社員の場合
- 幹部社員の場合

3 組織変革のツールとして

- 組織タイプを知ることの重要性
- 活用事例紹介

4 コンピテンシー診断の勧め

- 変えられる要素と変わらない要素
- 専門性をどう鍛えるか
- リーダーシップ強化の方法



● 望月 禎彦 (もちづき よしひこ)

1960年生まれ。立教大学卒業後、ユニ・チャーム株式会社にて営業を経験後、人事部にて採用、研修の実務を経験。92年独立。支援先を中堅企業に絞り、支援先企業が人事政策面で1人立ちできるよう徹底的に指導するのが特徴。「行動」をベースにした独自の理論を駆使し、『出来る人』を着実に増やし、成果につなげる。実際の支援先は20年間で300社を超える。2000年には、そのノウハウを結実させたソフトウエア『コンピテンシーマスター』を、2010年には、人事評価ASPシステム『コンピリーダー』を開発し、ユーザー数は累計600企業にのぼる。その導入先は上海、台湾にも及んでいる。また講演では、コンスタントに年間1,000名超の経営者/マネージャーに実践ノウハウを提供。2011年には、20年間のノウハウを体系的に提供する塾形式の『望月人事クラブ』を主宰し、全国各地に『出来る人を増やす』活動を推進している。

人事政策研究所

〒146-0085 東京都大田区久が原6-8-19 TEL : 03-5700-6830 URL : http://www.jinji-k.co.jp